

SCI-191-2026

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. María Estrada Sánchez, M. Sc.
Rectora

De: MAE. Maritza Agüero González, directora
Secretaría del Consejo Institucional

Fecha: 04 de marzo de 2026

Asunto: **Sesión Ordinaria N.º 3442, Artículo 10, del 04 de marzo de 2026.
Reforma integral del Reglamento contra el Acoso Laboral en el
Instituto Tecnológico de Costa Rica**

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

RESULTANDO QUE:

1. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

5. Gestión Institucional. *Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de las personas vinculadas con el instituto.*

6. Calidad. *Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todas personas vinculadas con el instituto.*

7. Talento Humano. *Se fomentará la atracción, el aprendizaje y crecimiento de nuestro talento humano para responder a los cambios que requiere el quehacer institucional, impulsando la cualificación, bajo una cultura participativa y un clima organizacional que propicie la permanencia satisfactoria y el mejor desempeño.*

8. Ambiente, salud y seguridad. *Se fomentará que todo el quehacer institucional se desarrolle adoptando las mejores prácticas para promover la salud integral, la seguridad en el trabajo y la sostenibilidad ambiental que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas funcionarias, estudiantes, proveedoras y visitantes.*

11. Convivencia institucional. *Se fomentará en la Institución y en sus actividades, un ambiente de respeto que garantice la participación plena y la sana convivencia de todas las personas sin distinción de su etnia, lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma de discriminación; generando una cultura de paz, en un entorno de libre de hostigamiento hacia las personas.*
(Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicadas en Gaceta N.º 851 del 21 de noviembre de 2021 y modificadas en AIR-107-2023 del 27 de setiembre de 2023, publicadas en Gaceta N.º 1143 del 03 de octubre de 2023)

2. El inciso f del artículo 18 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, establece que:

Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional:

...

f. Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional. Los reglamentos que regulan la materia electoral deben ser consultados al Tribunal Institucional Electoral antes de su aprobación en firme. El Tribunal Institucional Electoral contará con diez días hábiles para pronunciarse.

...

k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto

...

3. El Reglamento de Normalización Institucional, con respecto a la modificación de reglamentos generales, señala lo siguiente:

Artículo 12 Sobre la creación, modificación o derogatoria de un reglamento general

Cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general, se procederá de la siguiente manera:

- a. Cualquier miembro u Órgano Colegiado de la Comunidad, podrá proponer al Consejo Institucional la iniciativa de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general. La iniciativa deberá ser acompañada de un texto base a considerar, así como de su respectiva motivación.*
- b. El Consejo Institucional designará entre sus comisiones permanentes, el estudio de su procedencia.*
- c. La Comisión Permanente valorará si considera la propuesta procedente.*
 - c.1. De considerarla procedente:*
 - c.1.1 En el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en dicha normativa, la Comisión Permanente respectiva podrá dar curso ella misma al trámite de análisis y dictamen.*
 - c.1.2 En cualquier otro caso, la Comisión Permanente conformará una Comisión Ad-hoc y trasladará la propuesta para el análisis y dictamen respectivo.*
 - c.2. De no considerarla procedente, lo comunicará al Consejo Institucional por medio de un oficio, el cual deberá indicar las justificaciones para su decisión.*
- d. Si la propuesta fue considerada procedente y el análisis lo realizó la misma Comisión Permanente, ésta deberá presentar la propuesta final al pleno del Consejo Institucional para su conocimiento y decisión final.*
- e. De requerirse una Comisión Ad-hoc, la Comisión Permanente a la que le fue asignado el estudio de la propuesta, deberá integrarla, indicando en el acto el ente técnico del proceso, quien asumirá la coordinación de la misma y su representación será designada por la persona que ejerza la dirección de la dependencia a cargo de liderar el proceso. En el caso de los representantes de las Oficinas de Asesoría Legal y Planificación Institucional, serán designados por las personas que ejerzan su dirección.*
- f. Recibido el dictamen de la Comisión Ad-hoc, la Comisión Permanente hará un análisis integral del mismo y presentará la propuesta final dictaminada al Pleno del Consejo Institucional, para su conocimiento y decisión final.*

- 4.** Mediante el oficio R-276-2023, con fecha de recibido 17 de abril 2023, suscrito por el ingeniero Jorge Chaves Arce, MSc., entonces rector a.i., dirigido al máster Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración; al máster Juan Pablo Alcázar Villalobos, director de la Oficina de Asesoría Legal y al máster Nelson Ramírez Rojas, coordinador de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, se remite la propuesta de modificación integral del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, contenida en el oficio UNECAL-7-2023. Se hace constar que dicha propuesta fue analizada y conocida en la reunión del rector con los vicerrectores, en la sesión N.º 04-2023, artículo 1, del 13 de febrero de 2023.

5. En la reunión N.º 1143 del 26 de febrero de 2026, la Comisión de Planificación y Administración dictaminó lo siguiente:

Resultando que:

1. *Mediante el oficio SCI-218-2024, con fecha 1º de marzo de 2024, suscrito por el máster Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración del Consejo Institucional, dirigido al máster Nelson Ramírez Rojas, coordinador de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL); a la máster Evelyn Hernández Solís, directora, Oficina de Planificación Institucional; y al licenciado Danilo May Cantillo, en ese momento director a.i. de la Oficina de Asesoría Legal; con copia a la Secretaría del Consejo Institucional, se remite el dictamen de la Comisión de Planificación y Administración, adoptado en la reunión N.º 1052, relativo a la propuesta de modificación integral del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica. En dicho dictamen se declara procedente la propuesta, se acuerda la integración de una Comisión ad hoc y se solicita a la UNECAL, a la Oficina de Asesoría Legal y a la Oficina de Planificación Institucional la designación de sus representantes en un plazo de cinco días hábiles.*
2. *Las dependencias señaladas en el resultando anterior remiten a la Comisión de Planificación y Administración el nombramiento de sus representantes ante la Comisión ad hoc mediante los siguientes oficios:*

<i>N.º Oficio</i>	<i>Representante</i>
<i>UNECAL-4-2024, del 04 de marzo de 2024</i>	<i>Lic. Esteban Bonilla Vargas</i>
<i>Asesoría Legal-088-2024 del 05 de marzo de 2024</i>	<i>Lic. Jonathan Quesada Sojo</i>
<i>OPI-155-2024, con fecha del 12 de marzo de 2024</i>	<i>Lcda. Jenny Zúñiga Valverde</i>

3. *Mediante el oficio SCI-270-2024, con fecha 13 de marzo de 2024, suscrito por el máster Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido al licenciado Esteban Bonilla Vargas, representante de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, a la licenciada Jenny Zúñiga Valverde, representante de la Oficina de Planificación Institucional, y al licenciado Jonathan Quesada Sojo, representante de la Oficina de Asesoría Legal, con copia a la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual se comunica que, con fundamento en el acuerdo de la reunión N.º 1052 de la Comisión de Planificación y Administración, del 29 de febrero de 2024, así como en los oficios OPI-155-2024, Asesoría Legal 088-2024 y UNECAL-4-2024, a partir del 14 de marzo de 2024 queda conformada e instalada la comisión ad hoc para el estudio de la propuesta de modificación del Reglamento contra el Acoso Laboral del ITCR, la cual será coordinada por el Lic. Esteban Bonilla Vargas.*

4. *Mediante el oficio UNECAL-9-2024, con fecha 30 de abril de 2024, suscrito por el licenciado Esteban Bonilla Vargas, coordinador de la comisión ad hoc para la revisión del Reglamento Acoso Laboral, dirigido al máster Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia la ingeniera María Estrada Sánchez, M.Sc., rectora, a la licenciada Jenny Zúñiga Valverde de la Oficina de Planificación Institucional, y al licenciado Jonathan Quesada Sojo de la Oficina de Asesoría Legal, se remite, en atención al oficio SCI-270-2024 del 13 de marzo de 2024, el informe de la comisión ad hoc para el estudio de la propuesta de modificación del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, dentro del plazo establecido, para su respectivo análisis por parte de la Comisión de Planificación y Administración.*
5. *En la Reunión N.° 1102, realizada el 20 de marzo de 2025, se brindó audiencia con el máster Nelson Ramírez Rojas, coordinador de la UNECAL, para aclarar dudas producto del análisis realizado por esta Comisión.*
6. *Mediante correo electrónico con fecha 1° de setiembre de 2025, suscrito por la máster Marilyn Sánchez Alvarado, profesional en administración del Consejo Institucional, dirigido al máster Nelson Ramírez Rojas, coordinador de la UNECAL, con copia al máster Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración y a la ingeniera Sofía García Romero, integrante de la Comisión de Planificación y Administración, se remiten consultas sobre el Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR.*
7. *Mediante correo electrónico con fecha de recibido 03 de setiembre de 2025, suscrito por el máster Nelson Ramírez Rojas, coordinador de la UNECAL, dirigido a la ingeniera Sofía García Romero, integrante de la Comisión de Planificación y Administración y al máster Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia a la máster Marilyn Sánchez Alvarado, profesional en administración del Consejo Institucional, se responde a las consultas planteadas el 1 de setiembre de 2025 sobre el Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, aclarando definiciones, procedimientos, responsabilidades de las instancias involucradas, criterios de atención a denuncias erróneas o de personas externas a la institución, y ofreciendo su disponibilidad para participar en reuniones de la Comisión de Planificación y Administración a fin de brindar seguimiento y atención oportuna a dichas consultas.*
8. *Mediante el oficio SCI-152-2026 con fecha 23 de febrero de 2026, suscrito por el máster Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido a la ingeniera María Estrada Sánchez, MSc., rectora, con copia al máster Silvia Watson Araya, vicerrectora de la Vicerrectoría de Administración; al doctor José Luis León Salazar, vicerrector de la Vicerrectoría de Investigación y*

Extensión; a la máster Paula Ulloa Meneses, directora de la Dirección de Cooperación y Asuntos Internacionales; y a la licenciada Evelyn Bonilla Cervantes, directora del Departamento de Aprovechamiento, se solicita la revisión del Reglamento Interno de Contratación Pública y del Reglamento para la tramitación de convenios nacionales e internacionales del Instituto Tecnológico de Costa Rica, con el fin de valorar la incorporación de cláusulas expresas que regulen situaciones de acoso laboral o sexual en la formalización y prestación de servicios contratados por la Institución. Asimismo, requiere que, una vez efectuadas las revisiones, se informe al pleno del Consejo Institucional sobre los resultados y, de ser necesario, se sometan las propuestas normativas al trámite institucional correspondiente para su análisis y eventual aprobación.

9. *La Comisión de Planificación y Administración ha revisado la propuesta de modificación del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, en las siguientes reuniones:*

<i>Reunión</i>	<i>Acciones</i>
<i>Minuta N.° 1111, del 05 de junio de 2025</i>	<i>Se inicia la revisión y se avanza hasta el artículo 4.</i>
<i>Minuta N.° 1122, del 28 de agosto de 2025</i>	<i>Se continúa con artículo 5 y se avanza hasta el artículo 9.</i>
<i>Minuta N.° 1135, del 04 de diciembre de 2025</i>	<i>Se retoma a partir del artículo 10 y se avanza hasta el artículo 18.</i>
<i>Minuta N.° 1142, del 19 de febrero de 2026</i>	<i>Se retoma a partir del artículo 19 y se avanza hasta el artículo 20.</i>
<i>Minuta N.° 1143, del 26 de febrero de 2026</i>	<i>Se retoma a partir del artículo 21 y se finaliza la revisión.</i>

Considerando que:

1. *La propuesta de modificación integral al Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, recibida mediante el oficio R-276-2023, presenta entre las modificaciones el establecimiento de parámetros para la imposición de sanciones y plazos, reorganiza las funciones de la UNECAL bajo los ejes de prevención, instrucción y mejora continua, e introduce nuevos criterios procesales en la investigación. También fortalece la prevención mediante mecanismos de resolución alterna de conflictos antes de la denuncia, aclara el rol de la UNECAL como órgano instructor y dependencia administrativa, y refuerza la estrategia de identificación, evaluación y control de riesgos psicosociales.*

2. *En el proceso de análisis por parte de esta Comisión, se aclaran dudas con la coordinación de la UNECAL y se destacan aportes como los siguientes:*
 - a. *Mejora en la redacción en la forma y fondo de algunos artículos.*
 - b. *Se actualizan definiciones con la Norma INTE T200-1 2024, dado que el planteamiento inicial se había propuesto bajo Norma INTE T200-1:2019, vigente en el momento en que se solicitó el cambio normativo.*
 - c. *Se proponen ajustes para reforzar la claridad del procedimiento, particularmente en materia de admisibilidad de denuncias, subsanación, plazos, notificaciones, audiencias y valoración de la prueba, así como para precisar las competencias y facultades del Órgano Instructor y del Órgano Decisor.*
 - d. *Se propone añadir un texto normativo que establezca que, si una denuncia resulta errónea por corresponder a otro tipo de violencia o conflicto laboral, el expediente sea remitido a la autoridad competente para su tramitación conforme al régimen aplicable.*
 - e. *Se plantea ajustar el ámbito de aplicación para indicar expresamente que personas no funcionarias pueden presentar denuncias ante la UNECAL cuando la persona denunciada sea funcionaria del ITCR.*
3. *Mediante el oficio SCI-152-2026, esta Comisión, en procura de asegurar coherencia normativa y seguridad jurídica, solicitó a la Rectoría instruir la revisión del Reglamento Interno de Contratación Pública del Instituto Tecnológico de Costa Rica y del Reglamento para la tramitación de convenios nacionales e internacionales para el Instituto Tecnológico de Costa Rica, con el propósito de que se valore incorporar en el articulado cláusulas relacionadas a situaciones de acoso laboral o sexual, en los contratos de prestación de servicios en la institución y que en caso de requerirse modificaciones someter las propuestas normativas al trámite institucional correspondiente, para su análisis y eventual aprobación.*
4. *La modificación integral propuesta al Reglamento contra el Acoso Laboral, procura una alineación con la realidad operativa, con la evolución del derecho laboral y los estándares actuales de prevención y debido proceso; además, mejora la claridad y accesibilidad del texto, delimita con mayor precisión las funciones de la UNECAL y articula la gestión del acoso laboral con la identificación y control de los riesgos psicosociales, contribuyendo así a una cultura institucional libre de violencia.*
5. *La propuesta normativa ha superado todas las fases previstas en el Reglamento de Normalización Institucional para el trámite de creación o modificación de reglamentos generales, por lo que se recomienda su aprobación.*

Se dictamina:

Recomendar al pleno del Consejo Institucional la aprobación de la modificación integral del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

CONSIDERANDO QUE:

1. La propuesta de modificación integral del Reglamento contra el Acoso Laboral del Instituto Tecnológico de Costa Rica, remitida por la Rectoría mediante oficio R-276-2023, fue conocida, tramitada y analizada por la Comisión de Planificación Institucional conforme a las disposiciones del Reglamento de Normalización Institucional.
2. La actualización integral del Reglamento contra el Acoso Laboral constituye un aporte relevante para la Institución, al fortalecer la prevención, atención y sanción de las conductas de acoso laboral, articular la gestión de riesgos psicosociales con los procesos institucionales, brindar mayor seguridad jurídica a las personas usuarias y coadyuvar al cumplimiento de la política institucional de convivencia y respeto, promoviendo un entorno laboral digno, seguro y libre de toda forma de violencia.
3. La Comisión de Planificación y Administración, en el proceso de análisis posterior al dictamen emitido por la comisión ad hoc, plantea mejoras en la redacción, la actualización de definiciones conforme a normativa técnica vigente, el fortalecimiento del procedimiento administrativo y del régimen sancionatorio bajo criterios de proporcionalidad y debido proceso, la clarificación del tratamiento de denuncias erróneas y de personas externas, así como una delimitación más precisa de competencias entre los órganos instructores y decisores. Finalmente, recomienda en su dictamen la aprobación del reglamento, la cual se acoge por este Consejo y procede a resolver en el siguiente apartado.

SE ACUERDA:

- a. Aprobar la siguiente modificación integral del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica:

**REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL
EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Tipo de Reglamento

Este reglamento es de tipo general.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación

El presente reglamento es de acatamiento obligatorio para el personal, en los Campus Tecnológicos y Centros Académicos del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Cuando la persona denunciada sea prestadora de servicios o forme parte de empresas, instituciones públicas, privadas, nacionales o internacionales que presten servicios mediante contrato o convenio al Instituto Tecnológico de Costa Rica, se trasladará la denuncia a la instancia administradora del contrato o convenio que corresponda, para que se proceda en los términos que se pactaron en el contrato o convenio respectivo.

En el caso de que la persona denunciada sea funcionaria del ITCR, procede la denuncia aun y cuando las personas denunciantes no sean personas funcionarias de la Institución.

ARTÍCULO 3. Objetivo general

Regular lo relativo a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral como una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana, la salud física y psicológica de las personas funcionarias del ITCR.

ARTÍCULO 4. Objetivos específicos

Los objetivos específicos de este reglamento son:

- a. Establecer los aspectos normativos generales concernientes a la prevención, denuncia, investigación y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral en el ITCR.
- b. Establecer los elementos generales de denuncia, prevención, investigación y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral en el ITCR.
- c. Establecer los elementos generales de denuncia por acoso laboral para las empresas que prestan servicios al ITCR.
- d. Identificar, prevenir, evaluar y recomendar la atención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para una cultura de ambientes laborales seguros y saludables.
- e. Establecer la conformación y competencias del Órgano Instructor.

ARTÍCULO 5. Definiciones

Acoso laboral: Consiste en un patrón de conductas agresivas y abusivas, continuas, sistemáticas, deliberadas, por un espacio de tiempo, de una o varias personas sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe, que contempla acciones u

omisiones que afectan la comunicación de las personas acosadas, los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica. Esto con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, humillación, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia de la persona acosada. Este reglamento no hace diferenciación entre acoso y hostigamiento.

Daños por riesgos psicosociales: Son efectos negativos a la salud física, mental y social de la persona trabajadora, así como a la organización, afectando la productividad, el ausentismo, incapacidades, presentismo y rotación laboral.

Denuncia: Declaración escrita que manifiesta presuntos actos de acoso en el lugar de trabajo, con su respectiva evidencia probatoria.

Denuncia errónea: Declaración escrita de presunto acoso laboral que responde a otro tipo de conflictos o manifestación de violencia laboral, como lo puede ser acoso sexual, discriminación, violencia externa y conflictos laborales, entre otros.

Denuncia falsa: Declaración escrita que manifiesta presuntos actos de acoso laboral, con conocimiento de que se falta a la verdad.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona funcionaria mediante órdenes o asignación de funciones que contravengan las normas vigentes de protección y seguridad laboral.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, género, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. Se da en el contexto laboral.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a retardar o hacer más gravosa la labor de la persona funcionaria. Puede incluir acciones tales como: la privación, la ocultación, la inutilización de los insumos, instrumentos de trabajo, documentos, correspondencia o mensajes electrónicos.

Evidencia probatoria: Documento, argumento o elemento que permite establecer de manera clara la relación de hechos que demuestran la verdad o falsedad del acoso laboral.

Factores de riesgo psicosocial: Capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluido el medioambiente de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas laborales con consecuencias negativas para la organización) de

causar daño o efectos adversos para la salud en el trabajo. Con probabilidad de que una persona sea perjudicada o experimente efectos adversos en la salud si se expone a un factor de riesgo psicosocial.

Factores psicosociales en el trabajo: Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y los factores de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Los factores psicosociales influyen de manera positiva o negativa en el bienestar y la salud integral de la persona trabajadora y en el desarrollo de sus actividades laborales.

Inequidad laboral: Asignación de labores sin valor o utilidad alguna en relación con el puesto, no asignar las labores, asignarlas en exceso o asignar ajenas al cargo o a sus atribuciones específicas en menosprecio de la persona funcionaria.

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física, moral, de género o a los bienes de la persona funcionaria.

Persecución laboral: Toda conducta reiterada, dirigida a producir daño, afectar la estabilidad física y/o emocional, o provocar desmotivación laboral, amenazas de despido, con el propósito de inducir el traslado del lugar de trabajo o la renuncia de la persona funcionaria.

Persona acosada: Persona a quien se dirige la conducta constitutiva de acoso laboral y que puede padecer de repercusiones en su salud física, psicológica, entre otras.

Persona acosadora: Persona que incurre en las conductas constitutivas de acoso laboral, que pueden ser superiores jerárquicos o no, de la persona acosada.

Persona denunciada: Persona contra quien se dirige la denuncia por presunto acoso laboral.

Persona denunciante: Persona quien presenta una denuncia por presunto acoso laboral.

Prevención: Es toda acción gestionada y planificada con el fin de anticiparse a las conductas o situaciones de acoso laboral, evaluar los riesgos y adoptar medidas antes de que ocurra un daño o derive en enfermedad en las personas trabajadoras.

Órgano decisor: La persona rectora es quien tiene la competencia para adoptar el acto final del procedimiento administrativo.

Órgano instructor: Es el órgano con competencia delegada del Órgano Decisor a quien le corresponde la instrucción e impulso procesal del procedimiento administrativo de investigación por acoso laboral.

Riesgo psicosocial: Es la probabilidad de que los elementos del sistema del trabajo (aspectos del diseño, de la estructura o de los procesos organizacionales, en sus diferentes niveles y manifestaciones), causen daños (físicos, psíquicos, sociales) en la salud de las personas trabajadoras en el espacio laboral. Indistintamente que la exposición de los factores de riesgo psicosocial sea un solo acto o actos repetidos en el tiempo.

Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral

(UNECAL): Unidad Institucional interdisciplinaria de naturaleza preventiva, investigativo-pericial, encargada de aplicar la normativa técnica, así como el procedimiento administrativo de investigación por acoso laboral.

CAPÍTULO II. GENERALIDADES DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 6. Espacios donde podría manifestarse el acoso

Las situaciones de acoso laboral a que se refiere esta normativa, sin detrimento de otros posibles espacios no contemplados, podrán manifestarse en:

- a. El lugar de trabajo, incluyendo la modalidad de teletrabajo;
- b. Los espacios públicos y privados cuando estos sean un lugar de trabajo;
- c. Los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso;
- d. En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- e. Los desplazamientos de viajes, giras, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- f. El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- g. El alojamiento o en medios de transporte proporcionados por el patrono o jerarca en una gira o viajes de trabajo.

Tratándose de denuncias por acoso laboral solo se regirán por lo establecido en este reglamento y no serán aplicables los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas señaladas en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, así como la restante normativa vigente.

ARTÍCULO 7. Principios que regulan el procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo de investigación de acoso laboral se rige por los principios generales del debido proceso, pro-víctima, así como los específicos de la proporcionalidad, la libertad probatoria y la confidencialidad que deben tener las partes afectadas, los testigos, sus representantes y quienes intervienen en la investigación y la resolución del caso.

ARTÍCULO 8. Tipos de acoso laboral

Los tipos de acoso laboral son:

- a. **Descendente:** es el que ejerce una persona que detenta mayor jerarquía que la persona acosada.
- b. **Horizontal:** el que se da entre una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada.
- c. **Ascendente:** es el que ejerce una persona funcionaria o grupo de personas funcionarias hacia su jefatura.
- d. **Mixto:** es el que ejercen personas funcionarias en cualquier cargo y jefaturas contra una o varias personas del lugar de trabajo, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.

ARTÍCULO 9. Conductas de acoso laboral

Las siguientes conductas son tipificadas como acoso, se pueden manifestar en diferentes formas y no excluyen otros actos que puedan ser definidos como acoso laboral, siempre y cuando cumplan con los criterios de producirse de forma sistemática, repetitiva y con prolongación en el tiempo en contra de una persona trabajadora, tal y como define este reglamento.

Las manifestaciones del acoso laboral pueden agruparse en conductas dirigidas a:

- a. Ataques a la persona acosada con medidas organizativas con la intención de perjudicarla:
 - 1. Realizar un cambio de espacio físico intencionado y no justificado hacia una sola persona en detrimento de las condiciones de trabajo.
 - 2. Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.
 - 3. Propiciar acciones que induzcan al error en el desempeño de la tarea de la persona trabajadora.
 - 4. Asignación sistemática de tareas sin contenido, inútiles y diferentes al puesto, con el objetivo de perjudicar a la persona trabajadora.
 - 5. Distribución inequitativa de cargas (altas, bajas o ninguna) con la intención de perjudicar a la persona trabajadora.
 - 6. Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.

7. Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias sin evidencia de error.
8. Ignorar, mofarse, descalificar ideas o propuestas en diferentes ámbitos vinculados a la persona trabajadora.
9. Reaccionar de manera reiterativa, desproporcionada o humillar a la persona trabajadora por cometer un error u omisión.
10. Tomar acciones contra la persona trabajadora que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral.

b. Ataques a las relaciones sociales y comunicación a la persona acosada:

1. Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.
2. Limitar la comunicación de la persona trabajadora para el desempeño de sus labores.
3. Invisibilizar o ignorar a la persona trabajadora.
4. Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.
5. Excluir o no consultar sobre el interés de participar en actividades sociales durante la jornada laboral.

c. Ataques personales:

1. Realizar, fomentar, difundir y usar expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, con relación a la vida personal o laboral de la persona trabajadora.
2. Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo asignada a la persona trabajadora.
3. Enviar mensajes, llamadas telefónicas o mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora o su familia, en los cuales se identifica claramente quien lo hace.
4. Empujar, golpear o lanzar objetos.

Las conductas o manifestaciones de acoso laboral antes descritas suponen: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección.

ARTÍCULO 10. Conductas que no constituyen acoso laboral

Conductas o disposiciones que no constituyen acoso, sin embargo, pueden o no constituir un factor de riesgo, siempre y cuando se ejerzan dentro de la relación laboral, por ejemplo, las siguientes:

- a. Actos de violencia laboral puntuales y aislados.
- b. Amenaza anónima o manifiesta, que busca infundir temor, alarmar o amedrentar a la persona trabajadora.

- c. Conductas despóticas y lesivas dirigidas indiscriminadamente a diferentes trabajadores, en forma aislada entre un hecho y otro.
- d. Falta de insumos o recursos propios de la institución (diferente a la no asignación de los mismos por falta de voluntad o interés).
- e. Actos destinados a ejercer la potestad de dirección que legalmente corresponde a las jefaturas sobre las personas trabajadoras a su cargo.
- f. Formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- g. Evaluación laboral periódica de la persona trabajadora, conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.
- h. Cumplir funciones extraordinarias para garantizar la continuidad del trabajo o solucionar problemas específicos, siempre y cuando exista un mutuo acuerdo entre el representante patronal y la persona trabajadora.
- i. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación laboral, con causa justificada legalmente.
- j. Las políticas, directrices u órdenes dadas por la jefatura para el cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.
- k. La solicitud que realicen las jefaturas de acatar prohibiciones y deberes inherentes a la relación laboral.
- l. Las diferencias o conflictos personales o laborales.
- m. Denegar justificadamente ascensos, capacitaciones, revaloraciones de puesto, permisos, licencias, vacaciones, traslados o reubicaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley y que respondan a la necesidad de continuidad del trabajo.
- n. El estrés laboral como respuesta fisiológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.
- o. El desgaste profesional entendido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito laboral.
- p. Críticas constructivas explícitas y justificadas.
- q. Incorrecta organización del trabajo.

Directrices, circulares u órdenes de carácter verbal o escritas propias de la potestad de dirección establecida en el artículo 71 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 11. Sobre los plazos

Los plazos se entenderán ordenatorios, salvo indicación expresa en el presente Reglamento.

El procedimiento administrativo disciplinario que se origina por la denuncia por acoso laboral no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la admisibilidad de la denuncia hasta la presentación del informe

final, exceptuando los periodos de receso oficiales del ITCR que suspenderán los plazos.

CAPÍTULO III. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 12. Obligación de prevenir el acoso laboral

Es obligación de todas las personas funcionarias del ITCR prevenir y mitigar el acoso laboral, participando de las campañas, capacitaciones y formación que brinde la Institución, así como replicar los conocimientos adquiridos con las personas con las cuales trabaja, para realizar acciones de prevención en beneficio de todas las personas funcionarias, considerando los factores de riesgos psicosociales subyacentes.

ARTÍCULO 13. Medidas preventivas

Es la UNECAL la responsable de las siguientes medidas preventivas:

- a. Articular junto con las diferentes dependencias y subdependencias del ITCR la planificación, el diseño y la ejecución de las estrategias de prevención efectivas para la mitigación de conductas de acoso laboral dentro de la Institución.
- b. Realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, para detectar posibles situaciones de riesgo que pudieran propiciar el acoso laboral.
- c. Dirigir con las diferentes dependencias el desarrollo de medidas para eliminar o mitigar factores de riesgos psicosociales, promoviendo acciones de información, sensibilización y estrategias de prevención.
- d. Dirigir y ejecutar los métodos de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) a fin de atender los conflictos laborales previo a la escalada en violencia entre las partes, garantizando siempre que la persona de la Unidad a cargo de los métodos de RAC no sea la misma que realiza el procedimiento administrativo de investigación.

ARTÍCULO 14. Métodos RAC para la atención de conflictos laborales

Toda persona tiene el derecho de recurrir a los métodos alternos en materia de prevención utilizando el diálogo, la negociación, la mediación, la conciliación, el arbitraje y otras técnicas similares, para solucionar un conflicto laboral sin escalada de violencia de previo a que se instaure una dinámica de acoso laboral entre las partes.

El acuerdo que solucione un conflicto entre las partes tendrá fuerza entre ellas y será supervisado por las jefaturas de las personas sometidas al proceso.

ARTÍCULO 15. De las competencias de las unidades administrativas

Es obligación de las dependencias y subdependencias del ITCR, acatar y colaborar en la ejecución de estrategias y acciones para prevenir el acoso laboral.

La Rectoría es la encargada de la interposición y aplicación de una sanción administrativa en caso de denuncia por acoso laboral.

CAPÍTULO IV. DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 16. Conformación de la Unidad

La UNECAL es una unidad adscrita a la Rectoría. Estará integrada por profesionales en Psicología Laboral, Derecho Laboral, Trabajo Social, Salud Ocupacional o cualquier otra profesión necesaria para el cumplimiento de sus objetivos, en búsqueda de que el enfoque de trabajo sea integral e interdisciplinario.

ARTÍCULO 17. De las funciones y atribuciones de la UNECAL

La UNECAL tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a. Instruir los procedimientos administrativos por denuncia de acoso laboral en estricto apego al procedimiento establecido.
- b. Mantener un proceso constante de evaluación y mejora de la Unidad, así como de la normativa aplicable.
- c. Planificar dirigir y ejecutar campañas, capacitaciones y acciones de prevención contra el acoso laboral.
- d. Dirigir y ejecutar los métodos de Resolución Alternativa de Conflictos a fin de atender los conflictos laborales previo a la escalada en violencia entre las partes.

ARTÍCULO 18. Funciones de la coordinación de la UNECAL

Son funciones de la coordinación de la Unidad:

- a. Convocar al Órgano Instructor una vez ingresada una denuncia por acoso laboral, informar al Órgano Decisor del Procedimiento de la admisibilidad, investigación y ejecución del procedimiento disciplinario.
- b. Coordinar las acciones correspondientes a la Unidad.
- c. Administrar los recursos para atender las funciones de la Unidad.
- d. Dirigir y coordinar con las diferentes dependencias la participación de las personas funcionarias en los programas de capacitación.
- e. Aprobar la atención de las solicitudes de asesoría y capacitación a instancias externas, cuando lo considere oportuno.

- f. Supervisar y dar seguimiento a la correcta tramitación hasta su debido archivo.

CAPÍTULO V. LA DENUNCIA

ARTÍCULO 19. Plazo para interponer la denuncia

El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hecho de acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar, según lo dispuesto en el artículo 418 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 20. Presentación de la denuncia

El procedimiento administrativo se inicia con la denuncia.

La denuncia puede presentarse de forma física o digital y deberá contener como mínimo:

- a. Nombre completo de la persona denunciante, número de cédula y dependencia en que trabaja.
- b. Nombre de la persona denunciada, número de cédula y dependencia en que trabaja.
- c. Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- d. El lugar y los hechos ocurridos numerados y en forma cronológica del acoso laboral, descritos con la mayor precisión y claridad posibles.
- e. Fecha aproximada a partir de la cual ha recibido el acoso laboral para cada uno de los hechos y la fecha en la que se presenta el último hecho.
- f. Relacionar los hechos con las consecuencias o daños provocados por el acoso laboral. Así mismo relacionar las conductas o manifestaciones de acoso laboral de conformidad con los hechos presentados.
- g. Presentación de prueba que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados. El ofrecimiento de la prueba deberá de contener la demostración de la utilidad y pertinencia a fin de demostrar los hechos denunciados.
- h. La denuncia debe contener la fecha, la firma y especificar un lugar para recibir notificaciones de la persona denunciante.
- i. La denuncia digital deberá contener la firma electrónica en el documento de denuncia, y aportar todo el material probatorio (prueba) en formato pdf.

En caso de que la prueba sea abundante se podrá ofrecer al expediente electrónico mediante un dispositivo de almacenamiento electrónico.

ARTÍCULO 21. Garantías de la persona denunciante y de las personas testigos

Celeridad: El Órgano Instructor y Decisor deberán evitar dilataciones indebidas, abuso procesal, fraude procesal y cualquier otra estrategia procesal que tenga como consecuencia entorpecer la tramitación del procedimiento administrativo.

Confidencialidad: Las personas que intervengan guardarán en estricta reserva la información y no podrán divulgar el contenido de las denuncias y el resultado de la investigación.

Custodia de los documentos: Los documentos de la denuncia por acoso laboral serán conservados y custodiados por la UNECAL, respetando el resto de las garantías del procedimiento.

Objetividad: Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo y respetuoso a todas las personas implicadas, se garantizará una audiencia imparcial y respeto al debido proceso.

Protección: La Rectoría no tolerará represalias y adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar la protección de la integridad física, emocional y psicológica de la persona denunciante y las personas testigos.

ARTÍCULO 22. Denuncias falsas

Quien denuncie falsamente de acoso laboral a otro, o se determine dentro del procedimiento administrativo la existencia de una denuncia falsa, cometerá falta sancionada en el artículo 81 inciso L-) del Código de Trabajo.

La consecuencia será la apertura inmediata de un procedimiento disciplinario por la falta cometida y la violación al Principio de Buena Fe, con la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con la Segunda Convención Colectiva y sus Reformas.

CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 23. Facultades del órgano instructor del procedimiento administrativo por acoso laboral

- a. Tramitar las denuncias por acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento, y dictar las resoluciones correspondientes.
- b. Dictar las medidas preventivas y cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.

- c. Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho no sufra menoscabo o perjuicio en el ámbito laboral.
- d. Admitir o rechazar la denuncia y, en caso de admisión, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.
- e. Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento administrativo.
- f. Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, las personas abogadas que las representan.
- g. Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su rápida solución.
- h. Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.
- i. Reponer trámites o corregir, de oficio, las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.
- j. Evitar cualquier dilación del procedimiento.

ARTÍCULO 24. Trámite de la denuncia

El procedimiento administrativo de investigación por Acoso Laboral se inicia con la recepción de una denuncia por Acoso Laboral y la notificación a Rectoría sobre la admisibilidad o no de la denuncia.

Mediante memorándum motivado y fundamentado se analizará la admisibilidad de la denuncia, verificando el cumplimiento de requisitos y la inexistencia de una denuncia errónea.

El expediente administrativo podrá ser físico o digital y contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba ofrecida por las partes, las actas de notificación, las resoluciones dictadas por el Órgano Instructor y Órgano Decisor.

El expediente podrá ser consultado solamente por:

- a. La parte denunciante y denunciada
- b. Las personas abogadas de las partes, debidamente autorizados por medio de un poder especial administrativo.

ARTÍCULO 25. De la subsanación, aclaración o ampliación de la denuncia

El Órgano Instructor mediante resolución fundamentada podrá solicitar la subsanación, aclaración o ampliación de la denuncia y la prueba ofrecida a la persona denunciante, luego de recibida la denuncia, otorgando un plazo perentorio de tres días hábiles. En caso de que la persona denunciante omita

lo prevenido, se tendrá por archivada la denuncia por acoso laboral presentada.

ARTÍCULO 26. Traslado de cargos y término de emplazamiento a la persona denunciada

Una vez notificada la Rectoría de la apertura del procedimiento administrativo, el Órgano Instructor en un plazo de ocho días hábiles, realizará y notificará el traslado de cargos a la persona denunciada de forma personal.

Una vez notificada, la persona denunciada tiene un plazo de ocho días hábiles para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo, así como los primeros tres días para señalar un medio para recibir notificaciones.

La audiencia de recepción de prueba se señalará en un plazo mínimo de quince días hábiles y quedará fijada dentro del traslado de cargos.

Cuando la persona denunciada ofrezca prueba testimonial deberá indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos. Cuando presente prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, debe señalar donde puede ser revisada esa prueba y corresponde al Órgano Instructor solicitarla para los efectos correspondientes.

En caso de que la persona denunciada no presente su descargo en el plazo establecido, podrá hacerlo en la audiencia de recepción de prueba gestionando por sus propios medios la prueba necesaria para desarrollar su estrategia de defensa. Si así no lo hace, el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho a presentar los recursos correspondientes.

Artículo 27. Audiencia sobre la contestación de la denuncia

Una vez contestado el traslado de cargos, en tiempo y forma, el Órgano Instructor dará audiencia por tres días hábiles, de esta y de las pruebas ofrecidas, a la persona denunciante.

En caso de no existir contestación del traslado de cargos previo a la audiencia, se le dará traslado de la contestación a la parte denunciante al inicio de la audiencia oral y privada.

ARTÍCULO 28. Medio para recibir notificaciones

Tanto la persona denunciante como la denunciada deberán señalar correo electrónico personal u otro medio donde se le pueda notificar. Si la persona

denunciada omite el lugar para notificaciones o fuere impreciso o incierto, las resoluciones que se dicten se tendrán por notificadas en un plazo de 24 horas.

Todas las resoluciones serán notificadas al medio señalado, incluyendo las que resuelvan recursos ordinarios o extraordinarios, así como la Resolución Final del Procedimiento.

ARTÍCULO 29. Inspecciones oculares

En cualquier etapa del proceso el Órgano Instructor podrá realizar las inspecciones oculares que considere necesarias para averiguar la verdad real de los hechos, previa convocatoria a las partes para que estén presentes.

ARTÍCULO 30. Audiencia para la evacuación de la prueba

El Órgano Instructor citará a las partes a una audiencia, oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará la prueba documental, la prueba testimonial, la pericial cuando corresponda y cualquier otro tipo de prueba que resulte pertinente. La audiencia podrá ser presencial o por telepresencia, de conformidad con el criterio del Órgano Instructor y con la anuencia de las partes.

Una vez evacuada la prueba, se abre un espacio para que las partes emitan sus conclusiones. Las conclusiones podrán ser de forma escrita u oral a criterio del Órgano Instructor.

Se podrá convocar a una segunda audiencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final y las diligencias que así lo requieran.

ARTÍCULO 31. De la prueba para mejor resolver

En cualquier fase del procedimiento, el Órgano Instructor podrá solicitar la prueba para mejor resolver que sea pertinente y útil, o la ampliación de la que existe, siempre que sea esencial al resultado de la investigación, otorgando la audiencia de esa prueba a las partes.

ARTÍCULO 32. De la valoración de la prueba

En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración la totalidad de las pruebas aportadas, de manera objetiva de conformidad con el Principio pro-víctima y de acuerdo con las reglas de la sana crítica, así como circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios, precisos y concordantes que constaten en el expediente, y que conduzca racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.

Solo podrá ser rechazada una prueba que ha sido ofrecida al procedimiento, mediante resolución fundamentada, cuando se determine que la prueba tiene la finalidad de denigrar o revictimizar a la parte denunciante o que la prueba ofrecida sea sobreabundante, oscura o inconducente.

ARTÍCULO 33. Del informe de recomendación final

El Órgano Instructor contará con un plazo máximo de diez días hábiles para remitir el informe de recomendación final al Órgano Decisor.

En el informe se deberán analizar los hechos imputados con el material probatorio recabado. Si los hechos califican como acoso laboral, deberá recomendar una sanción al Órgano Decisor de conformidad con el artículo 36 del presente Reglamento.

En caso de no comprobarse acoso laboral, el Órgano Instructor deberá analizar la existencia de una denuncia falsa.

ARTÍCULO 34. Acto final del procedimiento administrativo

En un plazo máximo de un mes el Órgano Decisor elaborará la Resolución Final, según la recomendación emitida por el Órgano Instructor en su informe y notificará a las partes.

ARTÍCULO 35. De los recursos

Las partes podrán interponer los recursos establecidos en los artículos 136 y 137 del Estatuto Orgánico del ITCR y la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO VII. SANCIONES Y SU EJECUCIÓN

ARTÍCULO 36. Sanciones

Según la gravedad de la situación analizada, se impondrán las siguientes sanciones:

- a. Amonestación escrita con copia al expediente.
- b. Suspensión de 15 días hábiles a 6 meses sin goce de salario.
- c. Despido sin responsabilidad patronal.

Para la determinación de la sanción se tomarán en cuenta los incumplimientos contractuales, la gravedad de los hechos, la afectación psicológica, emocional o en la salud de la víctima, la intensidad de las conductas de acoso laboral ejercidas, así como el fin de estas, el periodo de ejercicio del acoso laboral y la asimetría de poder existente entre las partes.

Adicionalmente se tomarán en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, estimando la relación de proporcionalidad entre la falta disciplinaria específica que se intimó y comprobó y la sanción que en definitiva se impone a efectos de que se cumpla con el fin establecido en este Reglamento.

Artículo 37. Ejecución de la resolución

Una vez notificada la resolución del Órgano Decisor, este comunicará en el plazo máximo de tres días hábiles al Departamento de Gestión del Talento Humano para la tramitación de la acción de personal correspondiente.

ARTÍCULO 38. Prescripción para la ejecución de la sanción

La prescripción para ejecutar la sanción de acoso laboral será de un mes.

CAPÍTULO VIII. MEDIDAS CAUTELARES

ARTÍCULO 39. Medidas cautelares

El Órgano Instructor podrá dictar medidas cautelares de oficio o a solicitud de la persona denunciante, mediante una resolución tanto al inicio o en el transcurso del procedimiento. Las medidas cautelares indicadas en los incisos d) y e) deberán contar con la aprobación del Órgano Decisor. Algunas de las siguientes se considerarán medidas cautelares:

- a. Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- b. Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c. La reubicación laboral de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal.
- d. La permuta del cargo de la persona denunciada.
- e. Excepcionalmente, la separación temporal de la persona denunciada del cargo, con goce de salario, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento.
- f. Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante siempre y cuando no afecte el servicio público.

La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho laboral de las partes. Deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la necesidad del proceso instruccional.

En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física y psicológica. Es deber del Órgano Instructor y del Órgano Decisor, evitar cualquier forma de revictimización. Debido a ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

Las medidas cautelares que se adopten como parte del procedimiento administrativo serán de acatamiento obligatorio para todas las dependencias involucradas en el procedimiento.

CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 40. De la inclusión de cláusulas en los contratos y convenios

El Instituto Tecnológico de Costa Rica incluirá en sus contratos y convenios una cláusula de rescisión o revisión, según corresponda, en caso de incumplimiento de la normativa interna y externa sobre acoso laboral, en concordancia con lo establecido en este Reglamento.

ARTÍCULO 41. Prohibición de los métodos RAC en procesos de acoso laboral

Queda prohibida la aplicación de los métodos RAC una vez interpuesta la denuncia y durante todo el procedimiento administrativo de investigación por acoso laboral, dado que el acoso laboral constituye una forma específica de violencia, lo cual aumenta los factores de riesgo y victimización de la persona denunciante.

ARTÍCULO 42. De la revisión de este Reglamento

La UNECAL es la responsable de la revisión de este Reglamento al menos cada dos años.

ARTÍCULO 43. De la entrada en vigencia

Este reglamento rige a partir del 01 de julio de 2026 y deroga el Reglamento aprobado en la Sesión N.º 3176 Artículo 10, del 17 de junio de 2020, publicado en La Gaceta N.º 654-2020 de fecha 18 de junio del 2020.

CAPÍTULO X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I.

En un plazo no mayor de tres meses a partir de la aprobación de este reglamento, la UNECAL deberá actualizar los procedimientos. La Rectoría será la instancia responsable de velar por la actualización de los procedimientos en el plazo establecido.

TRANSITORIO II.

En un plazo no mayor de cuatro meses a partir de la aprobación de este Reglamento, la UNECAL deberá revisar con la asesoría de la Oficina de Asesoría Legal, los convenios o contratos para que los mismos se ajusten al artículo 40 de este Reglamento.

TRANSITORIO III.

Los procedimientos administrativos aperturados y en trámite previo a la aprobación de este Reglamento se regirán con la normativa establecida a la fecha de la denuncia interpuesta.

TRANSITORIO IV.

En un plazo de un mes a partir de la aprobación de este reglamento, la UNECAL promulgará el Protocolo de Audiencias en Telepresencia para regular la implementación y ejecución de las audiencias orales y privadas.

- b.** Indicar que contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo, o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a su notificación o publicación. La persona interesada podrá presentar uno o ambos recursos, sin que ello implique ampliación o interrupción del plazo establecido.

ACUERDO FIRME

MAG/kmm

Copia: Licda. Yessica Mata Alvarado, directora, Oficina de Asesoría Legal (publicación en Gaceta)
MPsc. Nelson Ramírez Rojas, coordinador, Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral